

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/otchet-po-praktike/375381>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Управление проектами

ВВЕДЕНИЕ 3

1. АНАЛИЗ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРОЕКТА НА ПРИМЕРЕ АО «НИПИГАЗ» 5

1.1 Общая характеристика предприятия 5

1.2 Резюме проекта строительства АО "Нипигаз" 6

2. ПРИНЦИПЫ И УСЛОВИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРОЕКТА СТРОИТЕЛЬСТВА 11

2.1 Задачи команды проекта строительства 11

2.2 Рекомендации по совершенствованию команды проекта строительства 14

2.3 Оценка деятельности команды проекта строительства 17

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 26

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 31

ПРИЛОЖЕНИЕ 1 37

ПРИЛОЖЕНИЕ 2 39

Все испытуемые заполняли вариант опросника Мак - IV. Были получены следующие суммарные показатели по Мак - шкале. Медиана для данной выборки составила 70, это немного ниже медианы приведенной В.В. Знаковым для данного возрастного контингента.

Из 20 человек высокий уровень макиавеллизма был обнаружен у 41,89% испытуемых.

По результатам социометрического исследования в группах респондентов распределили с учетом социометрического статуса.

Затем были соотнесены показатели по высокому уровню макиавеллизма и социометрическому статусу в выборке по гностическому и коммуникативному критериям.

Так, гностический уровень означает внешнюю готовность к планированию манипулятивной деятельности, коммуникативный - непосредственную ее реализацию в процессе общения. Полученные результаты представлены в таблице 2.1.

Таблица 2.1

Показатели высокого уровня макиавеллизма и социометрического статуса в выборке (гностический и коммуникативный критерии)

Социометрический статус в группе Высокий показатель макиавеллизма по гностическому критерию

Высокий показатель макиавеллизма по коммуникативному критерию

1 2 3

Лидер 9 4

Звезда 9 13

Актив 59 70

Пассив 16 23

Отверженные 31 14

Из приведенных данных можно сделать следующий вывод, что в процентном соотношении преобладают испытуемые с высоким индексом макиавеллизма по коммуникативному критерию, по сравнению с гностическим, лидеры, звезды, активы, пассивы, число изгоев – в два раза меньше .

Для проверки наличия взаимосвязи между полученными результатами использовался корреляционный анализ Пирсона (таблица 2.2).

Таблица 2.2

Матрица интеркорреляции высокого социометрического статуса и высокого показателя макиавеллизма

Критерии Высокий социометрический статус по гностическому критерию Высокий социометрический статус по коммуникативному критерию Высокий показатель макиавеллизма по гностическому критерию Высокий

показатель макиавеллизма по коммуникативному критерию

1 2 3 4 5

Высокий социометрический статус по гностическому критерию 1 0,997(*) 0,981 0,998(*)

Высокий социометрический статус по коммуникативному критерию 0,997(*) 1 0,992 1,000(**)

Высокий показатель макиавеллизма по гностическому критерию 0,981 ,992 1 0,992

Высокий показатель макиавеллизма по коммуникативному критерию 0,998(*) 1,000(**) 0,992 1

* значимость на уровне 0,05 ** значимость на уровне 0,01

В целом результаты корреляционного анализа обнаруживают :

- положительную зависимость между высоким социометрическим статусом по гностическому критерию и высоким показателем по коммуникативному критерию ($r=0,997$ $p<0,05$), а также высоким показателем макиавеллизма по коммуникативному критерию ($r=0,998$ $p<0,05$). Можно полагать, что в данном случае имеется тесная связь между формированием оценки поведения личности с высоким показателем макиавеллизма (гностический уровень) и ее реализацией в контакте с окружающими (коммуникативный уровень);
- положительную корреляцию между высоким социометрическим статусом по коммуникативному критерию и высоким показателем макиавеллизма по этому же критерию ($r=1,000$ $p<0,01$). Полученные результаты свидетельствуют о том, что чем выше у личности показатель макиавеллизма, тем выше ее социометрический статус, и наоборот – чем выше социометрический статус, тем выше уровень макиавеллизма ;
- высокий социометрический статус на гностическом уровне не соотносится с высоким показателем макиавеллизма, т.е., если манипулятивная деятельность планируется, но не осуществляется, мы не можем говорить, что данный человек достигнет высокого социометрического статуса в группе.

Результаты исследования занесены в таблицы и отображены в диаграммах. В приложении 1 представлены показатели психологического климата группы 1 (контрольная группа), а в приложении 2 – климата группы 2, по двум методикам.

Итак, по группе 1 можно сделать следующие выводы :

- средние баллы по параметру «эмоциональный компонент» попадают в диапазон от +0,33 до +1, т.е. положительные, то есть по этому параметру психологический климат благоприятный;
- средние баллы по параметру когнитивного компонента попадают в диапазон от +0,33 до +1, т.е. положительные, что означает, что психологический климат благоприятен для этого параметра;
- средние баллы по параметру поведенческого компонента попадают в диапазон от +0,33 до +1, т.е. положительные, что означает, что психологический климат благоприятен для этого параметра.

Таким образом, по данным экспресс-метода диагностики психологический климат в 1 группе признан благоприятным. .

Далее посмотрим на результаты диагностики методом SPSC, в 1 группе: социально-психологическая самооценка коллектива показывает, что интенсивность развития каждого из показателей находится на высоком уровне (от 50 до 60 баллов).). Таким образом, психологическая самооценка коллектива высока. .

Итак, по группе 2 можно сделать следующие выводы:

- средние баллы по параметру эмоционального компонента попадают в диапазон от +0,33 до +1, т.е. положительные, что означает, что психологический климат благоприятный для этого параметра;
- средние баллы по параметру когнитивного компонента попадают в диапазон от +0,33 до +1, т.е. положительные, что означает, что психологический климат благоприятен для этого параметра;
- средние баллы по параметру поведенческого компонента попадают в диапазон от +0,33 до +1, т.е. положительные, что означает, что психологический климат благоприятный для этого параметра .

Таким образом, по методу 1 психологический климат во 2 группе признается благоприятным.

Далее рассмотрим результаты диагностики методом 2, в группе 2:

- такие показатели, как стремление сохранить целостность группы, контактность и открытость находятся на среднем уровне, поскольку среднее количество баллов находится в диапазоне от 30 до 49 баллов. Можно сделать вывод, что в коллективе такие качества не важны;
- другие показатели: сплоченность (единство отношений), организованность, информированность, ответственность на высоком уровне (от 50 до 60 баллов).

Эти качества в основном присущи командам с преобладанием мужчин, что подтвердили результаты исследования.

Таким образом, психологическая самооценка управленческого коллектива находится на среднем уровне .

Сравним показатели психологического климата в группах 1 и 2, по среднему баллу, в диаграмме на рисунке

Рис. 2.5. Показатели психологического климата в группах 1 и 2

Как видно на рисунке 4, показатели психологического климата различаются по среднему баллу: в экспериментальной группе значения средних баллов выше, чем в контрольной группе, на основании этого проведем качественный анализ полученных результатов.

Расчет проведем с использованием критерия Манна-Уитни (табл. 2.3).

Таблица 2.3

Расчет U-критерия Манна-Уитни

№ п/п Контрольная группа Ранг 1 Экспериментальная группа Ранг 2

1 52.67 6 32 1

2 58 14 54 7,5

3 57.33 12.5 45.33 3

54 7.5 42.67 2

5 58.67 15 52 5

6 55.33 9 57.33 12.5

7 59.33 16 56 10

8 56.47 11 48.48 4

Суммы 91 45

UЭмп = 9

Отсюда критические значения UKр:

$p \leq 0.01$ - 9

$p \leq 0.05$ - 15

Таким образом, полученное эмпирическое значение находится в зоне значимости.

Результаты критерия для независимых выборок U-Манна-Уитни свидетельствуют о том, что существуют различия в социально-психологическом климате в коллективах в зависимости от того, происходят или нет организационные изменения в этих коллективах.

Как показало диагностическое исследование, важной составляющей организационной культуры как элемента механизма управления проектной командой является готовность персонала к изменениям.

Готовность персонала к изменениям обусловлена:

- расширение возможностей сотрудников повышать свою квалификацию, расти профессионально (33%);
- качество управления персоналом (31%);
- требования к персоналу, дисциплина (31%);
- возможности продвижения по службе, карьерного роста (30%).

Остальные содержательные элементы связаны с технико-экономическими показателями (рентабельность, качество продукции, условия и интенсивность труда), которые в меньшей степени характеризуют деятельность механизма управления проектной командой.

Большинство респондентов считают, что личность руководителя не изменит экономические и социальные показатели компании в лучшую сторону, оставит их в прежнем состоянии (от 28% до 71%), а в ряде случаев ухудшит (с 5% до 32%). Такая статистика позволяет говорить о проблемах механизма управления проектной командой, связанных с неэффективной работой менеджмента.

По результатам исследования состояния механизма управления проектной командой можно сделать следующие выводы.

По мнению автора, механизм управления проектной командой представляет собой систему взаимосвязанных организационных, экономических и социальных мер по созданию условий для нормального функционирования, развития и эффективного использования кадрового потенциала организации.

Ценность эффективного механизма управления проектной командой заключается в его универсальной способности адаптироваться к особенностям личности руководителя, новым задачам в условиях их реализации.

Именно это качество позволяет изучать механизмы управления персоналом, совершенствовать их

построение, повышать эффективность их применения.

В условиях эффективного управления механизм управления командой проекта должен функционировать особенно эффективно.

Достичь его высокой эффективности, выявить недостатки и проблемы во многом способствует диагностика механизма управления командой проекта.

Диагностика механизма управления командой проекта – это процесс выявления, анализа и оценки управленческих проблем, возникающих, в частности, в процессе организационных изменений.

Как показал анализ механизма управления проектной командой, среди сотрудников нет единого мнения относительно личности руководителя. Это свидетельствует об отсутствии критериев эффективности управления.

Содержание процесса изменений, положение организации, ее статус существенно влияют на отношение к изменениям. Анализ результатов исследования показал, что труднее всего преодолеть сопротивление рядовых сотрудников.

Именно этот аспект жизни компании менеджеры считают наиболее трудным для решения при осуществлении организационных изменений.

Результаты исследования убеждают, что личность лидера оказывает влияние на эффективность команды. Таким образом, сформулированная гипотеза исследования доказана.

1. Абдулкаримов Ш.Н. Роль менеджера проекта и применяемых подходов в управлении человеческими ресурсами в организации // Самоуправление. 2021. № 5 (127). С. 85-87.
2. Агаева К.А. Особенности управления человеческими ресурсами для эффективной реализации строительных проектов // Вопросы экономики и управления. 2018. № 4 (15). С. 29-34.
3. Андрианова И.А., Жучкова А.А. Отличия управления человеческими ресурсами проекта от классического управления персоналом организаций // Молодой ученый. 2021. № 49 (391). С. 75-76.
4. Апенько С.Н., Романенко М.А. Управление человеческими ресурсами инновационных проектов: результаты исследования на предприятиях России // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2022. Т. 20. № 1. С. 46-54.
5. Арсеньев Ю.Н., Давыдова Т.Ю. Поведение человеческих ресурсов в управлении проектами деятельности субъектов хозяйствования // Экономика XXI века: инновации, инвестиции, образование. 2019. Т. 7. № 2. С. 28-40.
6. Володина К.А. Методология AGILE как инструмент управления человеческими ресурсами проекта // В сборнике: Modern science and technology. Сборник статей II Международной научно-практической конференции. 2020. С. 74-78.
7. Воробец Е.М. Управление человеческими ресурсами проекта // В сборнике: наука и образование: актуальные вопросы теории и практики. материалы Международной научно-методической конференции. Оренбургский институт путей сообщения. Оренбург, 2021. С. 356-360.
8. Габелко М.Д. Современные принципы управления человеческими ресурсами в рамках проекта // В сборнике: Актуальные вопросы управления персоналом и экономики труда. Материалы VI научно-практической конференции. 2020. С. 93-98.
9. Груздева Ж.В., Николайчук Е.В. Этапы проекта в сфере управления человеческими ресурсами // Трибуна ученого. 2020. № 8. С. 158-162.
10. Димаксян А.А. Управление международными стратегическими проектами с позиции управления человеческими ресурсами и влияние на них кросс-культурных различий // Наука и бизнес: пути развития. 2019. № 3 (93). С. 73-76.
11. Ершова Е.Ю. Особенности документационного обеспечения управления проектами: планирование человеческих ресурсов // В сборнике: Проблемы сертификации, управления качеством и документационного обеспечения управления. Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. Под общей редакцией В.В. Левшиной. 2019. С. 25-27.
12. Исакова З.И. Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами проекта: компетенции менеджера успешных проектов // В сборнике: Стратегия устойчивого развития в антикризисном управлении экономическими системами. Материалы V международной научно-практической конференции. Ответственные редакторы О.Н. Шарнопольская, И.А. Кондаурова, Е.Г. Курган. 2019. С. 417-422.
13. Каллаур Г.Ю., Макеева А.С. Ключевые тренды управления человеческими ресурсами инвестиционно-строительных проектов в условиях цифровизации // В сборнике: Современные проблемы управления проектами в инвестиционно-строительной сфере и природопользовании. материалы X Международной

- научно-практической конференции, посвященной 113-летию РЭУ им. Г. В. Плеханова. Под редакцией В. И. Ресина. Москва, 2020. С. 53-58.
14. Каллаур Г.Ю., Макеева А.С. Факторы развития системы управления человеческими ресурсами инвестиционно-строительного проекта // Строительство. Экономика и управление. 2020. № 1 (37). С. 32-37.
15. Корнеева И.В. Управление человеческими ресурсами проекта: технология, специфика и риски // Известия высших учебных заведений. Серия: Экономика, финансы и управление производством. 2021. № 2 (48). С. 64-71.
16. Корнеева И.В., Конищева Е.М. Совершенствование системы оценки эффективности управления человеческими ресурсами проекта // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2021. № 1. С. 37-52.
17. Корнеева И.В., Конищева Е.М. Эффективность управления человеческими ресурсами проекта: проблемы и решения // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2020. № 11. С. 8-24.
18. Корнеева И.В., Тимохина Д.С. Практические аспекты сферы консалтинга и управления человеческими ресурсами в проектах // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2021. № 6. С. 42-53.
19. Корнеева И.В., Тимохина Д.С. Управление человеческими ресурсами в консалтинговых проектах // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2021. № 2. С. 36-45.
20. Корнеева И.В., Тимохина Д.С. Управление человеческими ресурсами в проектах: проблемы и решения // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2021. № 3. С. 46-52.
21. Корнеева И.В., Тимохина Д.С. Управление человеческими ресурсами в проектах // Охрана труда и техника безопасности на промышленных предприятиях. 2022. № 3. С. 199-210.
22. Мостовщикова И.А., Соловьева И.А. Методическое обеспечение управления человеческими ресурсами инновационных проектов предприятия // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. 2021. Т. 15. № 2. С. 140-151.
23. Околоков А.В. Роль национальных проектов в процессах управления человеческими ресурсами // Креативная экономика. 2021. Т. 15. № 10. С. 3681-3692.
24. Особенности управления человеческими ресурсами при внедрении проектов / Полякова М.А., Бурмистрова О.А., Патлатый А.Ю. // Вопросы устойчивого развития общества. 2022. № 4. С. 155-161.
25. Пирогова А.М. Проект повышения эффективности управления человеческими ресурсами в ООО «ЧЕМОДАН» // В сборнике: Актуальные проблемы теории и практики физической культуры, спорта и туризма. Материалы X Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых, аспирантов, магистрантов и студентов с международным участием, посвященной Году цифровизации в Республике Татарстан. Казань, 2022. С. 494-497.
26. Планирование управления человеческими ресурсами проекта / Гусева М.Н., Тюнеева Е.А., Брикошина И.С., Выходцева Е.А. // В сборнике: Управление персоналом в программах подготовки менеджеров. Сборник материалов международного научно-практического семинара (шестнадцатое ежегодное заседание). 2019. С. 96-99.
27. Полякова М.А., Патлатый А.Ю. Совершенствование системы управления человеческими ресурсами проекта // В сборнике: Агропромышленный комплекс: состояние, проблемы, перспективы. Сборник статей XVII Международной научно-практической конференции. Пенза, 2022. С. 796-804.
28. Прасолова Е.А. Управление человеческими ресурсами в ИТ-проектах «Консом» // В сборнике: Инжиниринг предприятий и управление знаниями (ИП&УЗ-2019). Сборник научных трудов XXII Международной научной конференции. В 3-х томах. Под научной редакцией Ю.Ф. Тельнова. 2019. С. 203-209.
29. Проект «Start 50 digital» как комплексный подход к реализации национальных целей в управлении человеческими ресурсами / Калинина М.А., Лисина В.С., Прохорова М.В., Савичева А.В., Сорокина К.А. // В сборнике: Управление человеческими ресурсами в рамках реализации национальных целей и стратегических задач развития России. Сборник трудов II Международной научно-практической конференции. Нижний Новгород, 2021. С. 86-93.
30. Ремесник Е.С., Калугина К.Н. Управление качеством ИТ-проекта: роль человеческого ресурса // В сборнике: Эффективное управление экономикой: проблемы и перспективы. сборник трудов VII Всероссийской научно-практической конференции. Симферополь, 2022. С. 146-148.
31. Романенко М.А. Влияние гибких технологий проектного менеджмента на управление человеческими ресурсами команд инновационных проектов // В сборнике: Актуальные проблемы управления - 2020. Материалы 25-й Международной научно-практической конференции. Редколлегия: С.М. Нечаева [и др.]. Москва, 2021. С. 303-306.
32. Романенко М.А. Особенности управления человеческими ресурсами в инновационных проектах

- предприятий // В сборнике: Горизонты развития проектного управления: теория и практика. Материалы II Международной научно-практической конференции. Редколлегия: С.М. Нечаева [и др.]. Москва, 2021. С. 273-276.
33. Романенко М.А. Сравнительный анализ методологий управления проектами и человеческими ресурсами проектных команд // В сборнике: Управление проектами: карьера и бизнес. Материалы II Всероссийской научно-практической конференции. Москва, 2021. С. 77-80.
34. Сухарева Е.Н., Лушникова Т.Ю. Особенности управления человеческими ресурсами при реализации межорганизационного проекта // В сборнике: Стратегическое развитие инновационного потенциала отраслей, комплексов и организаций. сборник статей X Международной научно-практической конференции. Пенза, 2022. С. 259-261.
35. Тимохина Д.С., Гребенюк Е.А. Влияние цифровой экономики на управление человеческими ресурсами в проекте // В сборнике: Управленческие науки в современном мире. Сборник студенческих работ VII Международной научно-практической конференции . 2019. С. 253-256.
36. Управление человеческими ресурсами и командой проекта / В книге: Цифровое и проектное управление. Баранов А.В., Медякова Е.М., Кислицкая Н.А., Бабанов А.Б., Котлярова О.В., Кривошеева Т.Д., Литвинова С.А., Никоненко Н.Д., Тагаев А.В., Тарацуян В.Х. Учебное пособие. Ростов-на-Дону, 2021. С. 116-119.
37. Управление человеческими ресурсами проекта / Анастасова А.С., Сарафанова А.Н., Павлова А.С. / В сборнике: Проблемы современной экономики и менеджмента. сборник материалов III Международной научно-практической конференции. 2018. С. 61-65.
38. Чугунов А.П. Концептуальная модель управления человеческими ресурсами и проектами в сфере разработки программного обеспечения // Прикладная математика и вопросы управления. 2020. № 3. С. 150-163.
39. Agatova O.A. Human resource management: assessment of qualifications for the sustainable development of regions (on the example of specialists working with investment projects) // Amazonia Investiga. 2019. Т. 8. № 20. С. 376-387.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/otchet-po-praktike/375381>